

□□□□ | SUMARI desembre 2020 | Unitat |

index

- Editorial 3
- El año que lo cambió todo 4
- CCOO, un modelo sindical fortalecido frente a la pandemia 6
 - El modelo de formación profesional para el empleo... 8
 - Formación profesional o falta de trabajo 10
 - El enésimo parche en la (no) política de asilo y refugio 12
 - En el trabajo Exigimos Seguridad Vigilamos ... 14
 - Breus 16
 - Retos cumplidos, compromisos pendientes 19 19
 - Ecofeminisme 22
- El consell econòmic i social de les Illes Balears i l'horitzó 2030 24
 - Hay que establecer cuotas para romper la brecha salarial **26**
 - El futuro no está escrito 28
 - Presente y futuro de una crisis 30
 - Defensem drets, no son privilegis!!! 32
 - Diez meses en alerta... y lo que nos queda 34
 - Un curs atípic 36
 - Nuestro trabajo en un año muy complicado 38
 - Balance Negociación Colectiva 2019 40





Mai el temps és perdut

'any 20 del present segle – que estam a punt de finalitzar- serà recordat en els llibres d'història com el de la pandèmia. Una pandèmia que s'ha portat, tràgicament, moltes vides; ens ha abocat una crisi econòmica sense precedents des de l'últim enfrontament civil; i també a un güestionament institucional que fins al moment no s'havia abordat. No dubtam en anomenar aquest 2020 com "L'any de la catàstrofe".

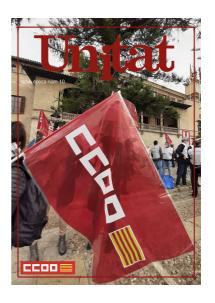
El COVID19 ha fet aflorar les debilitats del nostre sistema; debilitats, sigui dit de passada, que des del sindicat hem apuntat d'ençà la gran recessió. El virus s'ha infiltrat en el cos social fent trontollar els sistemes de protecció de les persones i el nostre model de creixement econòmic.

A les Illes Balears hem resistit a base de voluntarisme; com a exemple, l'adaptació dels Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació per millorar la protecció, cosa que ha permès aguantar el primer cop de la tragèdia que s'aventurava per molts de treballadors i treballadores. Aquests tipus de mesures, entre altres, han estat els mecanismes de resposta enfront d'una emergència conjuntural. Però, malauradament, el voluntarisme no pot perdurar indefinidament i l'any que ve les consegüències de la pandèmia es faran paleses.

Però Mai el temps és perdut, com deia Manolo García de "El último de la Fila": els bons temps per gaudir-los i els dolents per aprendre. Per això, hem anat articulant, en el marc del Diàleg Social, determinats instruments, els més lluents el "Dictamen de l'Estudi 2030 del Consell Econòmic i Social" i el "Pla de Reactivació del Govern de les Illes Balears". Ambdós documents recullen el treball que els agents socials i econòmics i l'administració autonòmica han fet els darrers anys.

D'aquí, com a sindicat, pensam que pel nou període hem de reforçar determinats elements de futur con ara són la negociació col·lectiva (en aspectes com salari, qualificació i salut laboral); els serveis públics; la protecció social, una política fiscal equitativa i suficient per abastir de béns i serveis al conjunt de la ciutadania; un finançament just; i un gran pacte per la transició energètica i digital que afavoreixi la lluita contra el canvi climàtic.

Com sempre, els reptes són molts.



Confederació Sindical de CCOO de les Illes Balears

C/ de Francesc de Borja Moll, 3 07003 · Palma Tel. 971 72 60 60 http://www.ib.ccoo.es premsa@ib.ccoo.es

Responsable de Comunicació:

Francesc Mellado

Col·laboradors:

José Luís García **Empar Pablo** Lola Santillana Vallejo Yolanda Calvo Eva B. Cerdeiriña Maribel Millán Margalida Ramis Josep Valero Enrique Negueruela Antoni Tarabini Silvia Montejano Pep Ginard Natalia B. Valdés Mario Devis Lujan Juan Sánchez

Realització:

Disseny Gràfic Coll d'en Rabassa idissenygrafic@hotmail.com

Les opinions i comentaris publicats en les pàgines d'aquesta publicació són responsabilitat exclusiva dels seus autors.



| CONFEDERACIÓ | CONFEDERACIÓ | Unitat | 4

El año que lo cambió todo



José Luís García Secretario General de CCOO Illes Balears

Nuevamente finalizamos un año, un año 2020 en el cual, también, iniciamos el proceso que concluirá en el XII Congreso de la C. S. CCOO, es el momento de hacer balance sobre aquello que nos proponíamos y lo que ha acontecido.



ste 2020 no ha sido un año normal pues ha estado totalmente marcado por la pandemia provocada por el COVID19, un virus que ha causado una crisis sanitaria que ha sacudido todo el planeta y para la cual no estábamos, ni remotamente, preparados y que ha puesto de manifiesto las deficiencias de nuestro sistema sanitario, por la falta de recursos humanos y materiales.

Han sido momentos difíciles en los que hemos vivido situaciones nuevas: estado de alarma, confinamiento domiciliario, restricciones a la movilidad, restricciones al consumo, situaciones todas ellas que han dado más valor, si cabe,

a los servicios esenciales, a lo colectivo, a lo público, trabajadoras y trabajadores que han estado garantizándonos nuestras necesidades básicas, personal sanitario y socio-sanitario, pero también personas trabajadoras que recogían nuestra basura y desinfectaban nuestras calles, que nos atendían en los supermercados, en las farmacias, que garantizaban nuestra seguridad, nuestro suministro eléctrico o las comunicaciones, en definitiva, gente trabajadora que, en demasiados casos, se nos aparecen como invisibles, y que han demostrado ser imprescindibles. Y entre esos colectivos ha estado nuestro sindicato, reconfigurándose, adaptándose, poniendo todos sus recursos humanos y

materiales para atender las necesidades de las trabajadoras y trabajadores. Podemos decir con orgullo que estuvimos a la altura de las circunstancias y no solo por la atención que prestamos, si no también por la capacidad de propuesta para proteger a las trabajadoras y trabajadores, proteger su empleo y sus rentas, a través de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) a los que no podían trabajar y en la prevención y seguridad de los que estaban prestando esos servicios esenciales en primera línea.

Una crisis sanitaria que ha devenido en crisis económica, social y política; crisis, todas ellas, que ya estaban aquí y que el sindicato venía denunciando, pero que la



pandemia ha amplificado poniéndolas en la superficie, convirtiéndolas en prioridades para salir de la situación.

Prioridades que convertiremos en propuestas para el debate en el proceso congresual que celebraremos el próximo año, un año en el que tendremos que atender las necesidades presentes, muy marcadas por la situación sanitaria y sus consecuencias económicas, frente a las que deberemos proteger a las trabajadoras y trabajadores. Pero también tendremos que reflexionar sobre cómo afrontar el futuro, los procesos de transformación económica y social que venían produciéndose y que se han acelerado con la pandemia, me refiero a las transiciones ecológica, energética o digital.

El sindicato tendrá que reflexionar sobre dónde y cómo situarse para acometer estos desafíos, momentos en los que confluirán lo viejo y lo nuevo. Un mundo del trabajo que irá desapareciendo y uno nuevo que se abrirá paso, en el que deberemos proteger a las trabajadoras y trabajadores para que no pierdan sus empleos, a la vez que afrontamos un relevo generacional disruptivo que incorporará a la primera generación de nativos digitales.

Situar el sindicato ante estos retos no será una cuestión menor, y deberemos preguntarnos qué organización se necesita para hacer frente a estas nuevas realidades. El debate sobre el modelo del sindicalismo, tanto presente como futuro, tiene que partir fundamentalmente de un análisis en profundidad del hábitat en el que se va a desenvolver el sindicalismo del futuro. Deberemos analizar correctamente el mundo del trabajo y la sociedad en la que se desarrolla para mimetizarnos en nuestro entorno y desplegar la acción sindical que requiera el momento. De nada serviría adaptar el sindicato sin comprender el entorno en el que opera; un entorno que cambiará, a mayor velocidad, como consecuencia de la crisis sanitaria, y transfigurará a las trabajadoras y trabajadores que pretendemos representar.



nte la dimensión de esta crisis, la adopción de medidas de contención que paliasen sus efectos económicos y sociales, era urgente. Hoy podemos afirmar que las medidas impulsadas por CCOO han tenido un efecto positivo para amortiguar las dramáticas consecuencias que, de no haber actuado, hubiera sufrido en mayor intensidad la clase trabajadora de nuestro país.

La regulación sobre los ERTE y las restricciones al despido, han

conseguido -al menos hasta ahora- algo sin precedentes en nuestra economía: que la caída del empleo haya sido inferior a la caída del PIB. Han sido una herramienta esencial para evitar una cantidad mucho mayor de despidos y cierres de empresas. Los ERTE ya existían aunque no se habían utilizado demasiado en el pasado, lo que debemos valorar es la virtualidad de sus sucesivas configuraciones y coberturas, su adecuación a los momentos y circunstancias concretas en los acuerdos alcanzados. Y en consecuencia, en CCOO pensamos

que esa herramienta debe seguir vigente. La razón es sencilla: en España se promueve desde los años ochenta una legislación que favorece la contratación temporal. Somos el país de Europa con más temporalidad. Antes de la crisis del coronavirus y de la anterior, la financiera, más del 30% de las trabajadoras y los trabajadores tenían un contrato temporal. La temporalidad era el colchón de las empresas para, cuando vinieran mal dadas, despedir. Y este modelo ya lleva más de 30 años y es muy perverso: precariza las condiciones de tral nova època num. 10



bajo de, sobre todo, jóvenes y mujeres.

Los ERTE han dejado enseñanzas valiosas. En vez de recurrir al despido, cientos de miles de empresas han recurrido a ellos porque se han concedido en condiciones muy beneficiosas. En este momento y para el futuro hay que adaptar esa figura a periodos de normalidad, de manera que las empresas con problemas puedan tomar medidas alternativas sobre el volumen o la distribución de la jornada, como sucede en Alemania. Y a la vez hay que restringir más la contratación temporal

y hay que dificultar el despido. Solo así traeríamos estabilidad al mercado de trabajo.

Además, por la vía de los hechos y parcialmente, con la nueva legislación acordada a través de los ERTE y las trabas al despido o el mantenimiento de derechos de las personas en situación de desempleo, se han desmontado aspectos muy lesivos de las últimas reformas que tenían que ver con el mercado de trabajo o el desempleo. Y continuar ese camino, hoy, es lo más importante. Que no se equivoque nadie: CCOO no ha renunciado -ni renunciaremos- a la derogación de la reforma laboral. Continuamos detrás de una exigencia vital para la mayoría social, por justicia social y por eficacia económica. La actual legislación laboral solo ha servido para bajar salarios, aumentar la precariedad y las desigualdades, y favorecer a las empresas que peores prácticas mantienen.

Sindicatos, patronales y Gobierno hemos llegado a acuerdos en un contexto de extrema polarización política que han legitimado de forma relevante el papel del diálogo social y han subrayado la actitud de corresponsabilidad de organizaciones sindicales y empresariales. En este punto, la pregunta es: ¿cómo es el país que queremos, qué necesitamos? Es el momento de actuar para avanzar y ganar el futuro por la vía de la modernidad, la justicia social y los derechos. En eso están y estarán las Comisiones Obreras.

Y en este contexto debemos valorar, además, la respuesta dada por las Comisiones Obreras que en apenas un plazo de 72 horas nos vimos en la obligación de cambiar todas nuestras dinámicas de trabajo. Como dijo Unai Sordo, nuestro secretario general, en el Consejo Confederal: "El sindicato se puso en remoto" en un momento en el que se avecinaban infinidad de problemas para millones de trabajadoras y trabajadores: despidos, desprotección, desconocimiento de los protocolos y estándares de seguridad ante un virus cuya trasmisión generaba no ya inseguridad, sino miedo ante las dramáticas noticias que llegaban del colapso de UCIs en determinadas partes de nuestro país. Hemos atendido a decenas de miles de trabajadoras y trabajadores, asesorado en todo tipo de circunstancias, elaborado documentación para tratar de arrojar luz sobre criterios y dudas, asesorado a delegadas, delegados y comités de empresa sobre cómo abordar los periodos de consultas allí donde se daban, negociado medidas en el marco del diálogo social o protocolos de incorporación a la actividad tras la finalización del periodo de los "permisos retribuidos recuperables".

En resumen, hemos realizado un ingente esfuerzo por acompañar y estar al lado a la gente trabajadora. Podemos decir, sin caer en la autocomplacencia, que hemos actuado en esta pandemia, como referentes sociales, respondiendo a las demandas de la gente y yendo a veces algunos pasos más allá del papel que tenemos asignado como sindicato. Todo, en el momento más difícil y más inédito para la ciudadanía española. Hemos estado a la altura de ser la primera organización sindical y social de este país. Debemos hacer explícito un reconocimiento a los miles de sindicalistas anónimos que han estado al "pie del cañón", desde su casa o en sus secciones sindicales; en las sedes o en un chat de alguna red de mensaiería social: en los teléfonos de atención habilitados o en sus puestos de trabajo. Gracias a ese esfuerzo, lo hemos demostrado: somos esenciales.

desembre 2020 |

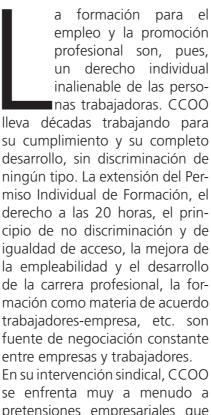
El modelo de formación profesional para el empleo debe seguir dando respuesta a todas las personas trabajadoras

El aprendizaje permanente existe como derecho fundamental e irrenunciable en las relaciones de trabajo; la formación es un derecho constitucional, que lo sitúa en un plano preferente. Es también un derecho laboral básico y su desarrollo es responsabilidad compartida de gobiernos, empresas y sindicatos.

> empleo y la promoción profesional son, pues, un derecho individual inalienable de las perso-∎nas trabajadoras. CCOO pretensiones empresariales que intentan debilitar su ejercicio y

> generan situaciones de desigual-

dad en el acceso a la formación, interpretaciones restrictivas de los permisos de formación, o negación del ejercicio de formación para los trabajadores y trabajadoras. Así es que el reconocimiento y la tutela efectiva de estos derechos y de su aplicación en las empresas ocupan una parte importante de la intervención y acción sindical de las delegadas y delegados de CCOO en las empresas y en los centros de trabajo. Y es a través de la negociación colectiva y de las herramientas de presión

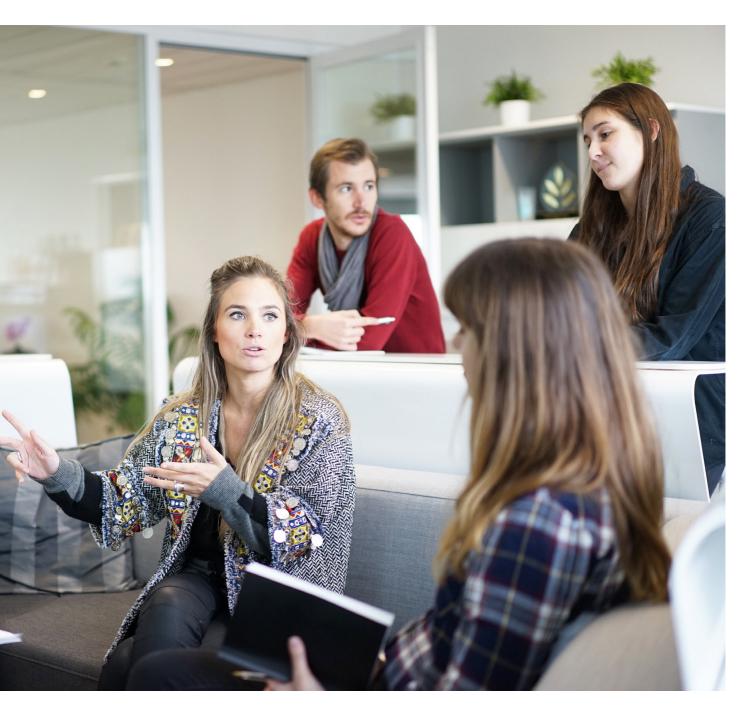




Lola Santillana Vallejo Secretaria Confederal de Empleo y Cualificación Profesional CCOO



I nova època num. 10



como nuestra representación sindical puede combatir estas situaciones y avanzar en una formación para el empleo que mejore la empleabilidad, el reciclaje y la adaptación profesional en todos los territorios. Una reivindicación que ha adquirido mayor relieve aun para paliar las consecuencias de la pandemia que ha afectado de manera aguda en los colectivos más vulnerables dentro de las empresas (personas con contratos temporales, mujeres, jóvenes, etc.).

Junto a ello, en materia de formación, para el sindicato es muy preocupante lo que pueda suceder partir del 2021, cuando el Ministerio de Educación gestione la formación profesional de personas desempleadas y ocupadas cuando responda a formación vinculada a los certificados de profesionalidad. El sindicato insiste en la necesaria coordinación entre los Ministerios de Trabajo y Educación para que la formación profesional se constituya en un modelo de formación verdaderamente compartido y siga dando respuesta a las necesidades formativas de las personas trabajadoras y del propio mercado laboral.

CCOO sique apostando por afrontar una formación permanente, a lo largo de toda la vida de la persona trabajadora, con un alto valor como derecho y como herramienta para poder acceder y permanecer en el empleo. El mercado de trabajo lo reclama. Las personas trabajadoras lo necesitan.





Yolanda Calvo Secretària d'Ocupació i Formació CCOO Illes Balears

Los alumnos matriculados en ciclos formativos de Formación Profesional (FP) han llegado este curso que acaba de comenzar, a los 19.500. Un número nunca visto en las islas y que supone un aumento de 3.000 nuevos alumnos en relación con el curso pasado, según la Conselleria de Educación. Además, para poder dar respuesta a esta demanda inesperada, se han creado 1680 nuevas plazas y se han contratado 82 profesores más.

arece que por fin la FP empieza a tener el reconocimiento que desde hace mucho tiempo llevamos reclamando; que las familias y los estudiantes la contemplan como una buena opción formativa, en la que la práctica en la empresa es su principal elemento diferenciador y valedor, y que se aleja de aquellos tiempos en los que era la opción de los alumnos que o no querían o "no valían" para seguir estudiando. Sin embargo, me gustaría que esta fuera realmente la única explicación al aumento de la demanda para estudiar FP este curso escolar.

Sin embargo, muchas personas, al igual que yo, habrán pensado que gran parte de la demanda de plazas de FP se ha producido por la



grave crisis económica que padecemos, como consecuencia de la pandemia mundial que nos asola, y que ha hecho que el desempleo se duplique en nuestra comunidad autónoma.

Ante la imposibilidad de encontrar un puesto de trabajo en estos momentos, que de normal se definen como temporada baja turística y la actividad se reduce a su mínima expresión, y la incertidumbre ante la próxima temporada, muchas personas han decidido volver a formarse y para ello que mejor que la FP.

Pero ¿realmente la FP supone una formación que permite encontrar un puesto de trabajo estable? Por supuesto que la respuesta es SI y los datos así lo corroboran, el 70% de los titulados de FP tiene trabajo dos años después de obtener la titulación según la Conse-Ileria de Trabajo.

Partiendo de la base de que la FP tiene que dar respuesta a las demandas de formación de las personas y de los sectores con mayor tirón en nuestra economía, y que tiene que adecuar sus contenidos teórico-prácticos a la realidad del mercado de trabajo, hay que hacer un planteamiento serio sobre cuáles son los ciclos de FP que tenemos que ofertar a nuestros estudiantes. Hay que plantearse cuales son los ciclos formativos que más demanda el mercado laboral y que permiten el acceso a un puesto de trabajo digno y de todo el año, teniendo en cuenta la imperiosa necesidad de cambio de modelo productivo que todos demandamos y que tiene que estar basado en el respeto al medio

ambiente y la digitalización entre otros.

Pero no solo son importantes los ciclos de FP, también hay que darle el valor que se merece a la acreditación de la experiencia profesional que es un sistema que permite reconocer, ya sea mediante un certificado de profesionalidad o de la convalidación de módulos profesionales, los conocimientos que sobre una actividad se han ido adquiriendo a través de su práctica laboral. Este sistema tan interesante y poco conocido no puede estar limitado a unas pocas convocatorias al año, sino que tiene que ser un sistema abierto de continuo al que puedan recurrir las personas cuando lo necesitan. Tampoco puedo olvidarme de la necesidad de facilitar el acceso a una formación modular que permita acceder a los ciclos de FP una vez que se tiene acreditada la experiencia profesional y al establecimiento de pasarelas que ayuden a pasar de unos ciclos a otros en función de las necesidades de formación a lo largo de la vida que van a tener las personas.

Por último, considero imprescindible la colaboración entre todos los interesados en que la formación sea flexible y de gran calidad y que responda a las necesidades actuales y futuras. Si queremos tener un modelo de formación que permita la inserción en el mercado laboral con garantías de calidad, hay que revisarla de continuo y en esta revisión tiene que participar tanto la administración como los agentes sociales. Solo si consensuamos la oferta formativa de FP se podrán poner en marcha aquellos ciclos que permitirán a los trabajadores y a las trabajadoras formar parte de una economía sostenible que tendrá que girar en torno al mundo de los cuidados, de la digitalización y de la lucha contra la emergencia climática.



a tendencia al alza de las demandas de asilo en nuestro país es el resultado combinado de varios factores: entre ellos, destaca el cierre de las rutas oriental y central del Mediterráneo (en parte como resultado de los acuerdos tanto entre la UE y Turquía, como el firmado por Italia y Libia) y sobre todo, la situación de crisis en Venezuela, así como la violencia estructural en América Central. Así se traduce en el hecho de que los solicitantes proceden

mayoritariamente de pases americanos: Venezuela, Colombia, Honduras, Nicaragua, El Salvador y Perú; por contra, se produjo un acusado descenso de personas procedentes de Siria o Palestina, debido a la exigencia de un visado de tránsito.

En ese mismo año (2019), España solo ofreció protección internacional al 5,2% de las personas solicitantes, en contraste con el 24% en el año anterior, y el 31% de media en el conjunto de países de la Unión Europea. A finales de 2019, existe una bolsa

I nova època num. 10



de 133.020 expedientes sin resolver.

A la vista de estos datos, es evidente que a mayor numero de solicitudes crecen en la misma proporción las dificultades de acceder al procedimiento. Y no olvidemos que la normativa comunitaria establece un plazo ordinario de tres días (que puede ampliarse a seis) para el registro de las solicitudes de protección internacional. En ciudades como Barcelona el plazo más habitual es de siete meses. Este dilatado proceso tiene, lógicamente, consecuencias

muy graves en las personas: las condena a un limbo jurídico y estatutario, carecen de un documento que les acredite como solicitantes de protección internacional a la espera de la ansiada entrevista de formalización y, además, no están amparadas por el principio de no devolución, ni tampoco pueden acceder al sistema de acogida como solicitantes de protección internacional. Cierto es que en el año 2019 el Gobierno aumento de manera sensible el presupuesto destinado a la acogida de personas solicitantes y refugiadas., pero resulta a todas luces insuficiente. Prueba de ello es que el acceso de estas personas a los derechos sociales fundamentales y básicos, vivienda, empleo, educación, salud,.. es un camino imposible en la mayoría de los casos.

Hasta aquí las cifras. Pero estos datos esconden, o mejor dicho, son el reflejo del fracaso colectivo de la UE en la gestión y en la propia concepción de los movimientos migratorios y en especial de la protección de las personas en riesgo. Fracaso del que, lógicamente, no se libra España. En nuestro país, todavía está pendiente el desarrollo reglamentario de la Ley 12/2009 reguladora del Derecho de Asilo y Protección Internacional; hoy por hoy se aplica un obsoleto Real Decreto del año 1995, que corresponde a una ley ya derogada. Esta es una de las muchas reivindicaciones que desde CCOO venimos exigiendo. España debe cumplir el mandato de la Convención de Ginebra de 1995 y la normativa sobre Derecho del Mar; sería deseable además que la Oficina de Asilo dependiese del Ministerio de Trabajo y Migraciones y Seguridad Social (actualmente corresponde al Ministerio de Interior) para dar mayor coherencia al proceso de acogida y desligarlo de cuestiones policiales y de seguridad. Se debe dimensionar con urgencia el servicio de acogida para que exista un único modelo común para todo el Estado, independientemente del lugar de entrada y de llegada de las personas solicitantes. Dotar de suficientes medios humanos y materiales a los servicios públicos de acogida y asilo es prioritario para lograr una gestión eficaz del trámite administrativo de asilo. Como país, debemos asumir los compromiso internacionales suscritos protegiendo a las personas que sufren y huyen de sus países, ejerciendo un papel geoestratégico y mostrando sensibilidad al respecto. Todos y todas recordamos el caso del "Aquarius" que movilizó voluntades y expectativas en el año 2018; hoy las personas supuestamente protegidas siguen sin documentación y en ese limbo administrativo, el enésimo hecho que demuestra una nula actitud política real sobre la efectiva voluntad de acoger y proteger.

En el trabajo Exigimos Seguridad Vigilamos la Salud CCOOnoce la Prevención

El año 2020 ha sido el año del COVID-19. También para la salud laboral. La epidemia por coronavirus SARS-CoV-2 ha determinado todos los ámbitos laborales. Las dudas y temores de los trabajadores, las medidas preventivas de las empresas, no siempre adecuadas y, las indicaciones, recomendaciones y normativas de la administración autonómica y estatal han generado un trabajo inmenso en sindicato. Obligó en un principio al confinamiento y la reducción de movimientos, después la vuelta a una nueva normalidad que dibujó los efectos conocidos para todos en la actividad productiva, en el consumo y en la economía en general.



na epidemia de estas características tiene impactos en términos de salud pública, pero también en el ámbito de la salud laboral. Los resultados de la salud mejoran significativamente cuando se incluye la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, y se promueve la participación activa de los agentes sociales en el diseño de procedimientos de actuación.

La enfermedad COVID-19 tiene una gran relevancia e impacto en el ámbito de la salud laboral por varias razones: por una parte, porque las medidas adoptadas en el ámbito laboral determinarán también la contención de la enfermedad, teniendo impacto

en la salud pública y en todos los sectores productivos y porque las propias medidas a adoptar durante la aparición de la enfermedad afectan a la salud de la población trabajadora, tanto respecto en las perspectivas de mantener su empleo, como en las condiciones de trabajo y de salud y seguridad en las que tendrán que desarrollarlo de ahora en adelante Desde Salud Laboral de CCOO hemos trabajado en consultas referentes a la seguridad y salud laboral que requerían de actuación y o intervención bien en la empresa bien en la administración pública.

En un primer momento nos centramos en los sectores esenciales, en los que se detectaron mayores incidencias y alto nivel de desprotección como el sociosanitario, limpieza y gestión de residuos. Incidencias caracterizadas principalmente por la falta de epi's y de medidas de seguridad, creando incertidumbre y temor de los trabajadores y trabajadoras al contagio y a la transmisión en sus hogares.

Posteriormente, con el reinicio paulatino de la actividad laboral, considerando como siempre que la participación sindical es imprescindible en el desarrollo, seguimiento y evaluación de los planes de actuación en las empresas frente al COVID-19, nuestras actuaciones fueron dirigidas a asesorar a la afiliación y la representación sindical en las empresas sobre una variedad de temas que incluían como no los planes de contingencia frente al



I nova època num. 10

COVID-19 y, los efectos en las condiciones laborales de la población trabajadora, pero sobre todo trabajamos para facilitar la intervención de los delegados y delegadas de prevención en las empresas, para acordar las medidas a adoptar, garantizando la seguridad y salud de las personas trabajadoras, vigilando, además, que no se impongan medidas que pudieran vulnerar derechos laborales.

Pero esta epidemia, también tiene un marcado carácter psicológico, ha generado y genera situaciones de estrés, preocupación, de miedo, por un lado al contagio y por otro lado a las condiciones de trabajo (perder el empleo, reducciones de jornada, teletrabajo, conciliación, ertes, eres,

despidos, etc) que generan incertidumbre en la clase trabajadora. Los cambios laborales producidos han supuesto un aumento de los riesgos psicosociales afectando a la carga de trabajo, en algunos sectores se ha visto mermada, mientras que en otros desbordada. El tiempo de trabajo también se ha reorganizado, se han adaptado jornadas, reduciéndolas y/o cambiando turnos, teletrabajando, formando grupos burbuja, etc. Además la repercusión en el desarrollo profesional está provocando una crisis económica que lleva aparejada la inestabilidad en los puestos de trabajo, con un aumento como nunca antes de los expedientes de regulación de empleo y, los despidos en el pero de los casos.

Se entiende por riesgos psicosociales las condiciones de trabajo derivadas de la mala organización del mimos, perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiartorias, inmunitarias, gatrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, muculoesqueléticas y mentales.

Nuestra contribución en este ámbito se sustenta en nuestra experiencia y nuestra capacidad para proponer y transmitir la información a través de los canales basados en la capacidad de participación que la Ley de Prevención de Riesgos laborales atribuye a los delegados y delegadas de prevención.

Para proteger a los trabajadores y trabajadoras se deben adoptar medidas preventivas adecuadas en función de los riesgos de cada puesto de trabajo. Debemos conocer el problema, informar y formar sobre los efectos de los riesgos psicosociales que se derivan del COVID-19. Organizar el trabajo, facilitar canales de comunicación que eviten la sobreinformación, adecuando los procedimientos de trabajo a las recomendaciones que se establezcan desde las instituciones y organismos oficiales. Para ello, se debe contar siempre con la participación de los trabajadores y trabajadoras.

El COVID-19 supone un reto en materia preventiva, un riesgo más añadido en los centros de trabajo, que nos obliga a todos los agentes que estamos implicados en la prevención de riesgos laborales a incrementar el esfuerzo y extremar las medidas para garantizar la protección de la seguridad y la salud de todas las personas trabajadoras.



Els treballadors i treballadores de l'Àrea Pública de les Federacions de Serveis a la Ciutadania, Sanitat i Sectors Sociosanitaris, i Ensenyament de CCOO de les Illes Balears es manifesten davant el Consolat de la Mar reivindicant els augments salarials pactats. Els acords es compleixen.



José Luis García, en representació del sindicat en el Fòrum de la Societat Civil, es reuní amb la Presidenta de les Illes Balears. A la reunió es reivindicar la participació de la societat civil organitzada en el procés de recuperació de la nostra comunitat.



CCOO gana las elecciones sindicales en los Servicios Ferroviarios de Mallorca. CCOO ha pasado de tener dos representantes en el Comité a contar a partir de hoy con cuatro delegados y delegadas, convirtiéndose así en la organización sindical que ha recibido más apoyos de la plantilla.



25 de Novembre. Minut de silenci per l'eradicació de la violència contra les dones i lectura del manifest davant la seu de CCOO Illes Balears. Ni una passa enrere! Ens volem vives i lliures.



Los trabajadores de Obremo Telecomunicaciones SLU, una contrata de Vodafone en Baleares, convocaron huelga en protesta por sus condiciones salariales y laborales, ya que los trabajadores y las trabajadoras son obligados a largas jornadas de trabajo para poder alcanzar sueldos aceptables



Delegados de CCOO de los sectores de educación, sanidad y servicios generales de Menorca también se concentraron en protesta por los recortes del Govern.



El Diario de Mallorca premió la Mesa de Diálogo Social de les Illes Balears integrada por los sindicatos CCOO y UGT, las patronales CAEB y PIMEM, y el Govern de les Illes Balears, por el trabajo realizado en beneficio de trabajadores y empresas durante la pandemia del COVID 19.



Es presentà la Memòria del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, una eina de primer ordre pel coneixement de la realitat social i econòmica de les Illes Balears.



En los primeros momentos de la vuelta al cole, y a causa de la pandemia, CCOO de les Illes Balears cedido parte de sus instalaciones al CEIP Aina Moll para que sus alumnos pudieran asistir a clase con mayor seguridad.



CCOO valoró de manera muy positiva el compromiso de la Ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, al celebrar la Mesa de Diálogo Social Estatal en Baleares ya que supone una muestra de sensibilidad hacia la grave problemática laboral que vive nuestra comunidad.

Festes d'àmbit general de la comunitat autònoma de les Illes Balears

1 de gener - Divendres Cap d'any

6 de gener - Dimecres Epifania del Senyor

1 de març - Dilluns Dia de les Balears

1 d'abril - Dijous Dijous Sant

2 d'abril - Divendres **Divendres Sant**

5 d'abril - Dilluns Dilluns de Pasqua

de maig - Dissabte Festa del Treball

15 d'agost - Dissabte Assumpció de Maria

12 d'octubre - Dimarts Festa Nacional

1 de novembre - Dilluns Dia de tots sants

6 de desembre - Dilluns Dia de la Constitució

8 de desembre - Dimecres Immaculada Concepció

25 de desembre - Divendres Dia de Nadal

26 de desembre - Dissabte Segona festa de Nadal

BREUS desembre 2020 | Unitat | 18



Minut de silenci en memòria de la darrera dona assassinada a Palma. El nostre més enèrgic rebuig a la xacra de la violència masclista que es cobrà una nova víctima. Prou ja de violència i mort masclista!



Tots i totes, amb mascareta, reivindicant un pacte per la reconstrucció social del nostre país. Reforçar dret socials, serveis públics i sortir de la pandèmia fora crispació.



Maribel Millán, Secretària General de la Unió Insular de Mallorca de CCOO i Pepa Ramís, responsable de comunicació, es reuniren amb el Batle d'Inca, Virgili Moreno, per signar la renovació del conveni de col·laboració i la cessió de l'ús d'un espai al Quarter General Luque.







Malauradament aquest darrers mesos ens han deixat tres referents del sindicalisme de classe i de Comissions Obreres de les Illes Balears, en Pedro Castro, en Rafa Pons i en Javier Luna. Sempre seran al nostre record. Que la terra vos sigui lleu, companys.

INFORMA'T ASSESSORA'T PROTEGEIX-TE AFILIA'T

Retos cumplidos, compromisos pendientes

Finalizamos un año muy difícil, la pandemia provocada por el virus COVID-19 se ha extendido por todos los países. En nuestra Comunidad Autónoma, y muy especialmente en Mallorca, nos ha dejado víctimas, afectados y una situación de crisis social y económica de las más importantes del país.



Maribel Millán Secretaria General Unió CCOO de Mallorca

odas y todos los que formamos parte del equipo de la Unió de CCOO Mallorca queremos mostrar un sentido homenaje y apoyo a los afiliados y afiliadas a quienes la crisis sanitaria ha afectado en sus entornos más cercanos.

Durante este período de crisis sanitaria, económica y social la respuesta del sindicato a las demandas, miedos, e incertidumbres de todos y todas los que nos han necesitado en nuestra comunidad ha sido ejemplar, asesorando y defendiendo derechos de los trabajadores y trabajadoras, sin importar el sector en el que se realice el trabajo profesional. Queremos por eso agradecer, el esfuerzo realizado por el conjunto de las organizaciones y de las y los sindicalistas que ante la urgencia y exigencia de la situación han estado mañana, tarde y noche.

La Unión de Mallorca se constituye hace ya tres años con la pretensión de una nueva configuración de la organización, que se alejara de la estructura comarcal anterior de la Isla de Mallorca. Pretende enlazar la política organizativa con la estratégica para impulsar la acción sindical. Nuestros objetivos marcados para ampliar la base



afiliativa y de representación en las empresas, con una organización más dinámica y próxima, la recuperación de la afiliación como elemento clave de nuestro trabajo diario, el impulso y fomento de la práctica sindical en nuestra sociedad, dirigida a intervenir en todos los espacios donde se libra el debate, siguen siendo nuestros principales compromisos, nuestro primordial trabajo y nuestro particular objetivo.

Desde la Unión de Mallorca de CCOO somos muy conscientes que debemos ser capaces de estar presentes en la sociedad civil como motor de participación y cambio. Y seguir ofreciendo una alternativa viable a las problemáticas actuales que afectan a la ciudadanía, potenciando las sinergias con las entidades, las asociaciones, las administraciones locales y todos aquellos estamentos que son colaboradores en el modelo de sociedad que queremos construir.

Con la situación actual y como organización sindical nos hemos visto obligados a redefinir prioridades y reorientar recursos, hemos atendido a las necesidades de la afiliación en circunstancias extremas en las que la movilidad, muy reducida por las circunstancias del confinamiento, nos ha

hecho modificar algunas de las prácticas habituales con las que veníamos relacionándonos. Esta nueva normalidad en cuanto a relaciones nos ha demostrado que somos capaces de adaptarnos con rapidez y con eficacia a las necesidades de la clase trabajadora.

Desde la Unión de Mallorca hemos afrontado tres años de nuestro mandato y compromiso congresual, que ya está en su fase final con los objetivos claros, pero modificando prioridades, pues hemos sido obligados a atender el escenario de crisis de este 2020. Empezamos el 2021 iniciando la andadura hacia el II Congreso de



la Unió de CCOO Mallorca que celebraremos el próximo 30 de abril. Cuatro años más, en el que como Secretaria General de este órgano y todos los miembros del equipo actual, hemos decidido dar continuidad y solidez al trabajo que hemos venido realizando hasta ahora.

Las compañeras y compañeros de la Ejecutiva de la Unió Insular de Mallorca y también las compañeras y compañeros del equipo del activo sindical de la Unió tenemos la firmeza, constancia y tenacidad para continuar con el compromiso asumido hace sólo tres años. Tres años que nos han permitido sen-

tar las bases para continuar con los objetivos marcados, que en este segundo mandato nos van a permitir afianzar y ratificar el proyecto de la constitución de la Unió de Mallorca.

Somos conscientes de la prioridad de seguir apostando en nuestro próximo Congreso con la continuidad del camino iniciado, fortaleciendo nuestra estructura con herramientas de colaboración entre federaciones y territorio. Estos mecanismos nos ayudarán a incrementar el trabajo militante y la dedicación a las tareas sindicales de nuestros activos primero y de nuestros delegados y delegadas después, para atender, asesorar y acompañar a nuestra afiliación en sus demandas. Priorizaremos seguir con nuestro propósito de mejorar nuestra presencia a nivel de actuación sindical y como interlocutores sociales estableciendo refuerzos entre las diferentes secretarías confederales para conseguir que el conjunto de la organización esté al servicio de los objetivos que marcados.

Seguimos y seguiremos insistiendo en el desarrollo de las razones que nos marcamos en el plan de acción de nuestro primer congreso. Pero también es cierto que ahora necesitamos centrarnos en la urgencia y las prioridades a las que esta pandemia nos ha obligado. Por esta misma razón hemos aparcado algunas de las propuestas iniciales de la Unió Insular de CCOO Mallorca, como la apuesta por la participación activa de la Unió por municipios con toda la afiliación y el activo de delegados y delegadas, para establecer canales de participación y colaboración en el trabajo de consolidación del sindicato en los municipios. O la promoción, a través de la Secretaría de Formación Sindical Confederal, de acciones formativas desde los diferentes locales del territorio. Estas propuestas siguen estando en el plan de trabajo y se retomarán en cuanto las medidas de seguridad sanitaria nos lo permitan.

Responsables somos ante la evaluación del papel que hemos asumido como Unión de Mallorca en nuestra organización y conscientes de nuestro compromiso con el trabajo que tenemos por delante para ser más eficientes y llegar con máxima diligencia a las necesidades. Precisamos del máximo de coordinación y cooperación de la Confederación de Illes y el conjunto de las Federaciones. Ahora más que nunca debemos ganar en visibilidad en los centros de trabajo, en los sectores, en las instituciones locales y también en la sociedad mallorquina en general. Nos ponemos como estructura a disposición de la Confederación de CCOO Illes, de todas y cada una de sus federaciones territoriales, de todos y cada uno de los comités de empresa, de secciones sindicales, de delegados y delegadas, de afiliados y afiliadas para poder coordinar, complementar necesidades, colaborar y dar apoyo para en definitiva reforzar y fortalecer nuestra representación en diferentes administraciones insulares y municipales con el objetivo de convertirnos en referentes insulares como organización sindical en el ámbito laboral, social y económico.

El equipo de la Unió está poniendo en marcha los instrumentos que nos piden nuestros activos sindicales y nuestra militancia para acercar el sindicato a su día a día. La propuesta que defiende la Unió de Mallorca es clara, seguir apostando por la continuidad del camino iniciado con el aval de toda la organización.

Estos tres años hemos arrancado, falta ahora avanzar. Trabajar. Crecer. Sumar. Solo es posible con vuestro apoyo.

Ecofeminisme



Margalida Ramis Portaveu del GOB

Quan me demanen que és l'ecofeminisme, jo només sé dir què és per mi l'ecofeminisme. Perquè a l'ecofeminisme jo no hi he arribat per estudis teòrics, ni lectures ni posicionaments ideològics.

i he arribat perquè la vida m'hi ha conduït i m'ha fet veure l'ineludible lligam entre l'ecologisme, en el que fa anys que hi treball, i el feminisme, al que també he arribat passat els 40 anys, per una necessitat de qüestionar i deconstruir tot allò que sostenia els meus vincles, la meva quotidianitat, les meves relacions, tant en l'àmbit personal com en el professional, és a dir, tot allò sobre el que jo havia construït la xarxa d'afectes, cura i relacions que sostenen la teva vida. Arrib a l'ecologisme, fa molts anys, per inquietut. Perquè com vaig dir fa molt temps: primer veus els impactes de les lògiques econòmiques sobre el territori, els recursos i les persones, llavors, vols conèixer el perquè, i quan més saps, més t'indignes i

quan t'indignes el que cal és actuar. Així arrib jo a l'ecologisme. Per necessitat de donar llum als interessos que destrueixen territori i recursos en un espai fràgil i limitat com és la nostra illa. Per la necessitat sentida de denunciar qui està darrera i perquè, per denunciar els impactes i fer-los visibles, per exigir responsabilitat i canvis en les decisions polítiques que atempten contra allò que sosté la nostra vida. A la llarga, per denunciar que darrera tots aquests impactes sobre territori i recursos hi ha un model econòmic, el capitalisme i les pràctiques neoliberals dels mercats globals, que aterren en el nostre territori i les nostres vides en forma d'impactes derivats de l'expansió del monocultiu intensiu turístic, però no només. Sinó també de les lògiques de mercantilització que defineixen com i perquè i per a qui, es planifiquen les nostres ciutats, les infraestructures, les diferents polítiques sectorials de gestió de recursos i les polítiques econòmiques. Tot pensat perquè l'esfera de beneficis dels actors privats creixi sense límits dins la lògica d'acumulació de capital, explotant recursos i sense atendre que la vida, en aquesta planeta del que som part com un element més d'aquest ecosistema complexe i divers, depèn de la preserva-





ció d'aquests recursos i que amb la sobreexplotació d'aquests, ens estam fent trampes al solitari. De fet, la nostra manera de sobreexplotar els recursos sense atendre la seva capacitat de regenerar-se ni d'absorbir els residus i efectes derivats d'una lògica irracional, ha provocat ja, al conjunt de la biosfera, uns desequilibris que no tenen volta enrera, com la crisi climàtica o la pèrdua alarmant de biodiversitat. Hem alterat les regles del joc ecosistèmic fins al punt de posar en risc la nostra pròpia supervivència.

El feminisme apareix llavors, anys més tard, per mostrar-me que

darrera aquestes lògiques, i com aliat indiscutible del capitalisme, hi ha el patriarcat. I mostrar-me com, per exemple les nostres ciutats, i per extensió, les nostres vides, no estan pensades per garantir, en condicions de dignitat, la reproducció de la vida i l'atenció als cossos vulnerables que som, sinó per generar riquesa mercantilitzant i colonitzant tots els espais vitals i els recursos que possibiliten la vida. El feminisme impugna la globalitat del sistema i ens mostra que hem confós desenvolupament amb creixement i que per seguir creixent econòmicament som capaços de desatendre les vides de les persones que no serveixen com a força de treball. És més, el feminisme ens mostra que aquest creixement econòmic es sosté sobre la feina invisibilitzada i no remunerada de cures que, majoritàriament, en les societats capitalistes patriarcals, desenvolupam les dones. Així el capitalisme es sosté sobre l'explotació dels recursos naturals i gràcies a la feina invisibilitzada de les dones i es tradueix en una lògica que regeix les nostres vides i que és ecocida i profundament injusta, que genera precarietat i exclusió, explotació i colonització, opressió i mort.

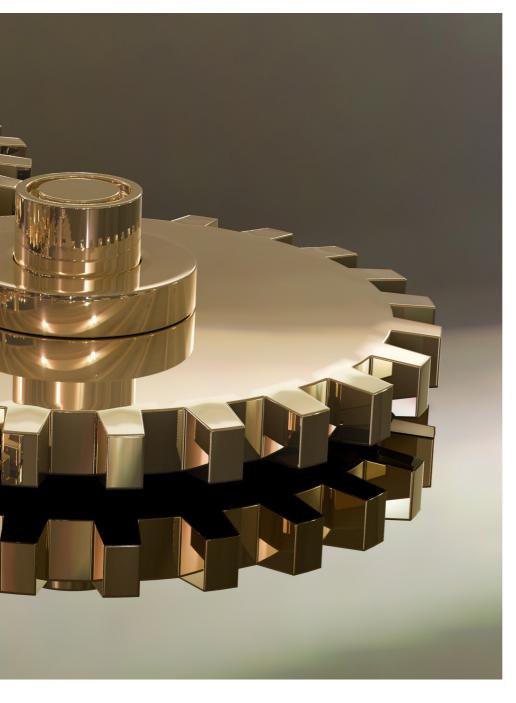
A partir d'aquí, per mi, ecologisme i ecofeminisme són dos conceptes indestriables. L'ecofeminisme permet anar a qüestionar el fons de les lògiques que atempten contra la vida. Però no només això, l'ecofeminisme ens dona opcions i ens dona llum per enfocar cap a la construcció d'alternatives que posin la vida al centre, en totes les seves dimensions i per a totes les persones. Opcions que parlen de cures, de repartiment de la riquesa, de reparació, de dignitat, de límits, de valoració d'allò que és vertaderament essencial i que ha de quedar fora de les esferes de mercantilització, opcions que parlen d'una economia que s'entengui com a part de l'ecosistema i no per sobre, que garanteixi la igualtat i l'equitat, que aposti per la justícia social i ecològica i que garanteixi la vida per a properes generacions. Unes alternatives que promouen nous valors com el de la cultura de la suficiència, dels límits en els consums materials, que aposten per la relocalització d'una economia enfocada a produir allò essencial per viure i d'atendre les necessitats emocionals i afectives que sostenen vertaderament les nostres vides. _



I 13 de mars de 2018, el Ple del CES aprovà l'estructura dels continguts de l'estudi i l'objectiu del dictamen «Es tracta de fer de les Illes Balears una regió referent per la seva qualitat turística, per la seva capacitat d'atreure talent i impulsar l'emergència de noves activitats competitives a nivell internacional i excel·lint en la sostenibilitat ambiental, en la inclusió social, en la qualitat del treball i en l'equilibri territorial»

L'estudi realitzat conjuntament pel CES i la UIB, es presentà el 27 de mars de 2019. Abordava 9 capítols: Escenaris demogràfics i de consum; escenaris econòmics i de mercat de treball; economia del coneixement; la política científica i tecnològica i la recerca en salut; la política industrial; el canvi climàtic; forces de transformació digital; educació i formació; capacitat de càrrega, infraestructures i mobilitat; benestar social. Els 66 col·laboradors i col·laboradores que participaren d'alguna

manera del informe, també assenyalaren un seguit de propostes, que quedaren reflectides en una publicació específica, per a facilitar el seu debat posterior. En els mesos d'abril i maig de 2019, es realitzaren processos de debat a Mallorca, Menorca, Eivissa i Formentera, sobre les propostes de l'estudi, que incorporaren noves idees i suggeriments. Finalment els propis 36 consellers i conselleres del CES aportaren les seves propostes i debateren el contingut final del dictamen.



El dictamen ha quedat finalment aprovat el 6 d'octubre de 2020, per unanimitat del Ple del CES. Més d'un any llarg de debats interns, de canvis d'enfocament, i a on s'incorporà un convidat imprevist en el debat, el virus del COVID 19 i la pandèmia oficialment declarada el març de 2020. L'estudi de prospectiva presentat el mars de 2019, contemplava un escenari de creixement moderat del PIB en torn al 2% anual fins al 2030, un increment de població del 18%, una previsió de

creació de llocs de treball en torn les 122.000 noves ocupacions, i en aquest context, era on calia intentar corregir les mancances del model productiu, proposant una reorientació estratègica per tal d'encarar els nous reptes del canvi climàtic, la revolució digital, el foment de la diversificació productiva, una major justícia i cohesió social, propiciant la introducció de la sostenibilitat com un concepte transversal que hauria d'orientar tota l'activitat econòmica.

El COVID 19 produeix un tras-

balsament traumàtic de les nostres certeses econòmiques i una agudització de les nostres necessitats socials. El dictamen del CES entén que les respostes urgents d'actuació a que obliga la pandèmia, no tan sols no invaliden les propostes suggerides pel CES, sinó que des de el seu començament, haurien d'anar orientades amb una visió estratègica de nova adequació del model productiu. Les reformulacions estructurals que ja necessitava el nostre model de creixement, es podien fer de manera suau en un context de pujada moderada del PIB. o s'hauran de fer en un context més dificultós de crisi econòmica. El que és innegable és que s'hauran de fer.

El dictamen del CES és un full de ruta orientatiu, no és un pla estratègic d'actuació. La seva utilitat és que contempla una visió holística de diferents propostes i recomanacions de caire econòmic, laboral, social i mediambiental de les nostres Illes, amb una proposta de governança democràtica i de necessària coordinació institucional dels governs autonòmic, insular i municipal. Un document pensat per ser un quadre orientatiu general per a qualsevol debat estratègic, ja sia de les institucions públiques, com per a qualsevol entitat de la societat civil. Un document que és vol viu, i que per això preveu la constitució d'una comissió específica de seguiment del propi CES. Tan de bo que les institucions i el conjunt de la societat civil de les Illes, el trobin d'utilitat i puquin treure profit del seu contingut, de la valuosa documentació annexa que estarà disponible a la pàgina web del CES, i valorin el procés de governança que l'acompanya.

■■■■ | OPINIÓ

Hay que establecer cuotas para romper la brecha salarial



Enrique Negueruela Técnico de empleo Jubilado Illes Balears

a Agencia Tributaria publica todos los años la estadística "Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias". ■Esta estadística nos permite analizar tanto las remuneraciones como el número de personas asalariadas por Comunidad Autónoma, sexos, tramo de salarios, edad y sección de actividad económica. Con este informe podemos hacer un cálculo similar al realizado por la Confederación Europea de Sindicatos, añadiendo algunos parámetros. El punto de partida será el año 2009 porque desde ese año están los datos en la clasificación Nacional de Actividades.

En el conjunto del Estado, en el año 2009 las mujeres tenían un salario medio anual de 16.110 euros, 5.323 euros menos que el salario medio de los hombres. En les Illes Balears el salario medio de las mujeres era de 15.913 euros, percibiendo 4.135 euros menos que los hombres. Mientras que en el Estado la brecha salarial era del

Según un estudio de la Confederación Europea de Sindicatos publicado a principios de octubre, la brecha salarial en Europa, al ritmo que se ha ido recortando entre 2010 y 2018, no desaparecerá antes de 2104.

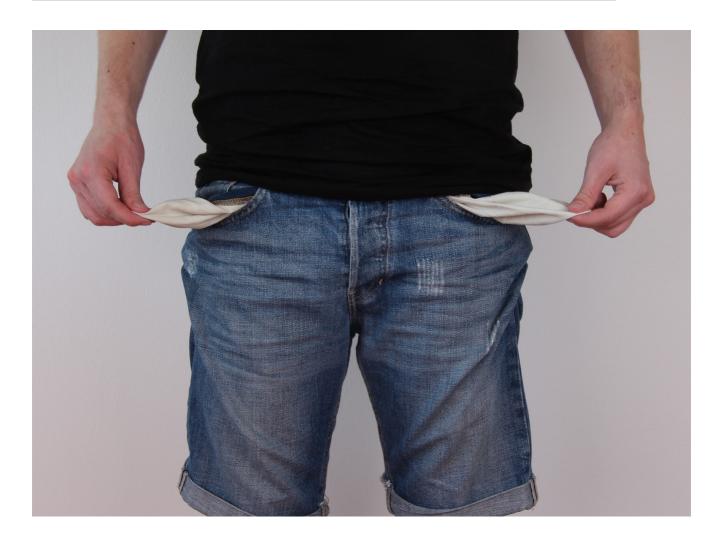
24'8%, en Balears era del 20'6%. Once años después, en 2019, la brecha salarial en el Estado ha disminuido 3,2 puntos, situándose en el 21'6%. En Balears disminuye 5,2 puntos hasta el 15,5%. Según estos datos podremos calcular que, con el mismo ritmo de recorte de la brecha salarial de estos once años, en el Estado no se alcanzará la paridad retributiva hasta el año 2.094, dentro de 75 años y en Balears podrá ser en el 2.053, dentro de 34 años.

Además de los salarios medios, es importante tener muy en cuenta el volumen de empleos. Si miramos el sector primario, las retribuciones medias están en una situación de casi paridad, pero ,de las 4.600 personas asalariadas, solamente 979 son mujeres, una diferencia de género del 73%. En construcción y actividades inmobiliarias entre 2009 y 2019 la brecha aumenta 2,5 puntos.

En la sección de servicios sociales que incluye la administración pública, educación, sanidad y servicios sociales, no se alcanzará

la paridad retributiva hasta en el año 2.181, dentro de 162 años. En los once años transcurridos la brecha salarial ha disminuido 1,2 puntos; En 2009 había 32.847 hombres y 52.722 mujeres; en 2019 había 1.255 hombres más y 9.245 mujeres. La brecha salarial hay que buscarla en las diferentes ocupaciones en las que trabajan las mujeres y los hombres. En los servicios de protección y seguridad, (guardias civiles, policías, bomberos, personal de seguridad privado...), el 92% son hombres; y también la práctica totalidad de los trabajadores cualificados de construcción ,de los conductores y ocupaciones militares.

Es necesario analizar detenidamente las ocupaciones o profesiones que hay en cada una de las actividades desde una perspectiva de género para poder establecer políticas que permitan superar esa brecha salarial. Si analizamos cómo se va superando la brecha en las diferentes formaciones políticas con presencia en los parlamentos, podremos



SALARIOS MEDIOS PERCIBIDOS EN BALEARS POR SEXO Y SECCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

	2009			2019			
Secciones de actividad	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
Total	20.049	15.913	20,6%	21.432	18.104	15,5%	2.053
qua specia contractor	11.196	11.240	-0,4%	13.654	13.657	0,0%	Nunca
Industria extractiva, energía y agua	33.927	25.971	23,5%	36.106	30.386	15,8%	2.042
Industria manufacturera	18.606	13.394	28,0%	21.190	16.066	24,2%	2.089
Construcción y activ. Inmobiliarias	14.549	14.079	3,2%	18.285	17.243	5,7%	Nunca
Comercio, reparaciones y transporte	21.234	13.544	36,2%	21.378	15.533	27,3%	2.053
Información y comunicaciones	26.321	17.003	35,4%	28.781	21.678	24,7%	2.045
Entid. financieras y aseguradoras	38.723	26.571	31,4%	48.594	35.588	26,8%	2.083
Servicios a las empresas	19.944	13.692	31,3%	20.393	15.353	24,7%	2.061
Servicios sociales	31.217	25.327	18,9%	32.931	27.113	17,7%	2.181
Otros servicios personales y de ocio	13.699	9.862	28,0%	16.101	13.261	17,6%	2.038

observar que aquellas en las que se impuso el sistema de cuotas y de listas cremallera, tienen actualmente una clara situación paritaria. Es preciso buscar la forma de establecer un sistema similar

para que la brecha laboral deje de ser una realidad.

Ya superado el debate de si una mujer puede o no ser bombera, en la actualidad solamente mentalidades muy obtusas y retrógradas continúan con él. Hay que buscar la manera de establecer cuotas de género para el acceso a determinadas profesiones de la función pública como las anteriormente mencionadas.

El futuro no está escrito

Nos creíamos que después del Estado de Alarma, incluido el confinamiento, ya habíamos dominado al maldito virus. Y no ha sido así. El covid-19 sigue vivo y coleando a escala global y local, con distintas intensidades.



Antoni Tarabini Sociólogo – Fundación Gadeso

a crisis sanitaria está servida, aunque los indicadores parecen mejorar. En las próximas semanas podríamos estar sometidos a una tormenta perfecta. Es imprescindibles mantener vivas las estructuras sanitarias hasta la aplicación completa de la vacuna, que se anuncia para el verano. Son muchos los frentes abiertos. A su vez habrá que "evitar" una Tercera Ola que no permita reactivar la actividad socioeconómica. Pero la Pandemia va más allá de la sanidad y de economía. No pasemos por alto el desconcierto y el malestar de las personas afectadas y la que no lo están

¿Cómo hemos llegado hasta aquí? La "solución" de la crisis financiera del 2008 en el terreno socio-





económico no modifico el modelo productivo instalado en un modelo poco sostenible, basado en la actividad turística vacacional y en una oferta basada fundamentalmente en nuestros recursos naturales (sol y playa), a precios bajos, gestionados fundamentalmente por los TTOO, contando a nuestro favor la conectividad aérea. La máxima actividad se producía, y se sigue produciendo, durante los meses veraniegos. La rentabilidad se basaba en una máxima ocupación durante la temporada alta, con unos niveles máximos de contratación intensiva temporal y precaria.

"La Pandemia no sólo ha estancado el progreso, sino que nos ha hecho retroceder" (M. Gates). La crisis socioeconómica va ligada a la pandemia, y viceversa. El covid-19 no sólo ha afectado a la disminución de la productividad y de la competitividad, sino que ha puesto en evidencia problemas estructurales (no sólo coyunturales) que afectan a nuestra economía, a nuestra cohesión social, a nuestro bienestar, a nuestra convivencia, a nuestras perspectivas de futuro.

La pandemia nos ha afectado directamente como destino turístico. Las distintas iniciativas para recuperar clientes en los meses mayo-julio tuvieron escaso éxito. Había una cierta confianza en recuperar la actividad, pero no ha sido así. Ahora lo urgente es salvar familias, y eso significa proteger empresas y trabajadores" (Ertos, autónomos, Pymes...). Se nos presentan largos meses de inactividad.

Aún admitiendo que ahora lo urgente es salvar los muebles, "es imprescindible comenzar a reflexionar y diseñar un nuevo modelo de actividad turística basado no en el aumento progresivo de turistas año tras años, sino en ofertar productos diversificados y adaptamos a una demanda que probablemente modificará sus hábitos vacacionales. Más aún, es necesario reactivar nuestra actividad económica que posibilite romper nuestra dependencia casi total del turismo. La tarea no es fácil, pero es necesaria, y exige el compromiso de la iniciativa pública y privada". Para alcanzar el éxito es imprescindible una colaboración estable entre Administraciones Públicas, Patronales, Sindicatos y Organizaciones cívicas representativas.

Ahora, quien más quien menos, ve "la solución" en los 140.000 millones de euros que la Unión Europea destina a España el Fondo Europeo de Reconstrucción está destinado a superar los efectos de la pandemia de la covid-19; en consecuencia, estarán supeditados a la ejecución de reformas estructurales y a la modernización del modelo económico.

Los retos no son fáciles, pero el futuro no está escrito.





Silvia Montejano Secretaria General de la Federación de Servicios CCOO Illes Balears

odos los sectores que engloban nuestra Federación han pasado dificultades desde el inicio de la pandemia de diferentes maneras. Hemos visto sectores como la hostelería, la restauración y el ocio nocturno con su actividad totalmente parada. En el caso del comercio, la crisis llegó de manera desigual con una parte del sector que ha visto reducida su actividad; y con otra que, desde el inicio, fueron declarados servicio esencial -como es el caso del comercio de alimentación- y que lo han pasado verdaderamente mal, ya que, los ritmos de trabajo eran muy elevados y temían por su salud y por la salud de todos sus familiares. El sector financiero ha acometido un cambio en lo referente a la digitalización del trabajo y, al mismo tiempo, han continuado las fusiones entre bancos y los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) con sus consecuentes cierres de oficinas y reajustes de plantilla.

Desde el primer momento, la Federación de Servicios ha hecho un importante esfuerzo tanto en atender las necesidades de los trabajadores y de las trabajadoras, como en dar soporte a los representantes legales y comités que combatían esta difícil situación desde dentro de las empresas ayudando a sus compañeros y compañeras y, como no puede ser de otra manera, garantizando la protección de los trabajadores y de las trabajadoras para afrontar esta extraordinaria situación.

En estos meses, el sindicato ha



I nova època num. 10

desplegado una intensa acción sindical para paliar los efectos sociales y económicos de la pandemia; garantizando, en primer lugar, la protección de las trabajadoras y trabajadores de todos los sectores, pactando en el marco del diálogo social la prestación extraordinaria para las personas trabajadoras fijas discontinuas o la extensión de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) hasta el 31 de enero de 2021.

También ha sido una prioridad para nosotros evitar que se pierda tejido empresarial; para ello hemos solicitado cuantas ayudas sean necesarias para permitir el mantenimiento de las empresas, sobre todo de las PYMES y autónomos, pero condicionándolas siempre a que las empresas se comprometan a mantener el empleo y a mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras.

Ahora mismo el futuro es muy incierto, no sabemos cómo avanzaremos sanitariamente hablando en los próximos meses, hecho que estará fuertemente vinculado a que las empresas puedan recuperar sus actividades y, por ende, las personas trabajadoras puedan volver a sus puestos de trabajo. De lo que sí estamos seguros -porque ya hemos pasado por otras crisis anteriormente- es que los trabajadores y las trabajadoras no tienen que pagar nuevamente las consecuencias de una crisis. Todos deseamos volver a la normalidad lo antes posible pero no queremos hacerlo a cualquier precio; ahora, más que nunca, es necesario garantizar que en la recuperación no se lesionan los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, que se respetan las jornadas laborales y los días de descanso, que se realizan correctamente los registros de jornada, que no veremos aumentar nuestras cargas de trabajo, que se nos proporcionen las herramientas necesarias para salvaguardar nuestra salud en los centros de trabajo y que las empresas avancen de manera efectiva para que la conciliación de la vida laboral y familiar sea una realidad; en definitiva, que no se produzca ningún abuso y que se respeten las normativas laborales vigentes. Queda claro que esta crisis está siendo muy dura para todos y todas en diferentes aspectos, el social, el económico, el laboral y el sanitario, pero no todo el mundo va a salir en las mismas condiciones v es responsabilidad de todos que no se debilite más a la clase trabajadora.

Ya avisamos de que nadie confunda la voluntad de remar todos juntos para conseguir un objetivo común, y salir de esta difícil situación, con una oportunidad para desregular las condiciones de trabajo, porque no tiene nada

Aún gueda mucho trabajo por hacer, el equipo de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras de las Islas Baleares de manera conjunta con los delegados y delegadas y con las afiliadas y afiliados que la componen, han estado, están, y estarán en primera línea defendiendo los derechos de la clase trabajadora. Será necesario apoyar a las empresas, así como, mejorar las condiciones laborales y de vida de las personas trabajadoras, pero también será necesario que socialmente todos y todas adoptemos actitudes responsables para recuperar el bienestar sanitario y la normalidad lo más pronto posible. Hay mucho en juego.



Estan els ànims calents entre les empleades i empleats públics (EE. PP.) de la comunitat autònoma.



Pep Ginard Secretari General de la Federació de Serveis a la Ciutadania. CCOO Illes Balears

I Govern ens va convocar als sindicats que formem part de la Mesa General de Negociació dels EE. PP. de la CAIB, el passat mes d'agost, concretament el 6 d'agost, un dijous horabaixa amb un únic punt a l'ordre del dia: aplicació del RDL 2/2020 en relació a les retribucions a l'àmbit del sector públic. Durant la reunió sens comunica que el Govern aplicarà el que estableix al RDL 2/2020 només a les retribucions bàsiques i que alhora, operaria una absorció del mateix increment, als complements autonòmics. Al dia següent, divendres, s'aprova al Consell de Govern I al dia següent, dissabte, es publica al BOIB

Cal anar una mica enrere

El passat 9 de Març del 2018, se firmava a Madrid un Acord entre el Ministre Montoro i els sindicats CCOO, UGT i CSIF, amb l'objectiu de reduir la temporalitat al sector públic, encetar els processos d'Oferta Pública d'Oposicions per estabilitzar l'ocupació, i recuperar una part del poder adquisitiu que, en els anys anteriors, s'havia perdut: reducció del



5% de les retribucions al 2010, supressió de la paga extraordinària al 2012, increment de la jornada, i congelació dels salaris durant els anys 2011, 2012, 2013 i 2014, entra d'altres retallades.

A la part econòmica de l'acord, se pactava un increment de les retribucions dels EE. PP. del 1,75% per l'any 2018, un 2,25% per l'any 2019 I un 2% per a l'any 2020.

Ara que ja sabem d'on surt aquest 2%. Tornem a l'any 2020.

El passat dia 30 d'octubre, el Govern ens torna a convocar a la Mesa General de Negociació dels EE. PP. de la CAIB només per donar compliment a la norma. En aquesta reunió, ens comuniquen com es durà a terme el mecanisme d'absorció que ens van avançar el passat mes d'agost, a dins el Projecte de Llei de Pressupostos de la CAIB per a l'any 2021. El dia següent hi ha un Consell de Govern, s'aprova el Projecte de Llei de Pressupostos de la CAIB i s'obre la porta per iniciar la seva tramitació parlamentaria. Entre tant, a l'àmbit de l'Estat es comunica que per a l'any 2021 els EE. PP. del Sector Públic tindran una

pujada de les seves retribucions del 0,9%. Però el nostre Govern, ens comunica que si al mes d'agost ja ens va dir que no hi hauria pujada, també afectaria a la del 0,9% anunciada pel Govern de l'Estat. Ja ens trobem a davant una retallada del 2,9%

Aquesta situació provoca un rebuig enorme entre les empleades i els empleats públics de la CAIB i, per tant, des de la unitat d'acció de tots els sindicats en representació als diferents sectors autonòmics, Serveis Generals, Sanitat I Educació, iniciem una mobilització per defensar els drets dels tots els EE. PP. de la CAIB.

Aquest és el relat dels fets, amb objectivitat sense embulls.

Seguim patint com a societat, els efectes de una pandèmia que ens ha deixat una xifra escandalosa de morts. El conjunt de la classe treballadora i per tant, també els empleats públics, han donat i ho segueixen fent, el millor que tenen a dins, per poder garantir l'accés i la prestació a tota la Ciutadania dels serveis públics que ens hem dotat com a societat. Tots hem pogut comprovar de molt a prop, quan d'important és el que un país es fonamenti a damunt els pilars bàsics de l'estat del benestar, l'educació, la sanitat, la seguretat pública, els serveis socials, els transports, etc.

El que no és de rebut que, des del faristol del Consolat de Mar, la Portaveu del Govern faci unes declaracions del tot inapropiades. Voler senyalar als EE. PP. de la CAIB com uns privilegiats perquè disposen de una estabilitat a la seva ocupació, mentre la resta de treballadors i treballadores dels sectors privats estan amb ERTOS, o sense ocupació: és pervers a més de demagògic.

Des de CCOO no volem caure en la demagògia perquè precisament ella, com a diputada no resident a Mallorca, té la garantia de no haver de passar gens de pena en relació a la indemnització que, per aquest fet, ingressarà en aquesta legislatura.

El que demanem des de l'Área Pública de CCOO és una negociació. Si ara no es pot pagar, parlem de quan, i acordem-ho. Ens hem reunit amb tots els grups parlamentaris, excepte amb VOX, i els hem entregat una proposta d'esmena per poder rectificar, en el debat parlamentari, el text de la llei de pressupostos, Tots els grups ens han donat la raó, seguirem atents a les votacions i al diari de sessions del Parlament.

Si el context econòmic de la nostra comunitat autònoma exigeix sacrificis, el col·lectiu dels EE. PP. hauran de col·laborar, i la resta, també.

Voler estigmatitzar als EE. PP. pel fet se ser-ho, coincideix amb la definició de l'estultícia!! ■

Diez meses en alerta... y lo que nos queda



Natalia B. Valdés Responsable de Comunicación Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios CCOO Illes Balears

Las medidas de prevención con equipos de protección individual no han sido suficientes para reducir a 0 el número de contagios de COVID19 entre los profesionales de la sanidad balear después de diez meses de medidas sanitarias.

iciembre, comienza el nivel 4 del Plan de Medidas Excepcionales de Prevención, Contención y Coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 hasta. Diez meses en alerta sanitaria con picos máximos, mínimos, rebrotes motivados por diferentes causas que inciden directamente en la ocupación del número de camas hospitalarias y en contactos positivos entre los profesionales sanitarios.

Más de 27.890 casos positivos en Baleares, 683.848 pruebas realizadas, 430 personas fallecidas. A día de hoy, los trabajadores y las trabajadoras de la sanidad Baleares continúan en riesgo de contagio. Baleares cuenta con más de 249 profesionales activos en vigilancia y 102 profesionales que están padeciendo la enfermedad en este momento.

Son los profesionales sanitarios los más expuestos al contagio, las categorías que día tras día están en contacto directo y permanente con los pacientes: de los 102, 31 son enfermeras, 29 auxiliares de enfermería, 18 médicos, 10 administrativos, 6 celadores, 2 médicos residentes*.

Mirando las cifras por centros, es el Hospital Universitario Son Espases el de mayor índice de casos con 45, seguido de Atención Primaria con 17 casos, el hospital Universitario Son LLàtzer que tiene 16, el hospital comarcal de Inca con 10 profesionales contagiados. Ninguna de las gerencias de la sanidad pública tiene 0 contagios.

Estas cifras que pueden parecer ínfimas extrapoladas con el total de trabajadores del Servei de Sa-



Unitat |

lut o con el total de la población, para CCOO son muy preocupantes. El número de trabajadores infectados y los trabajadores en vigilancia activa significa que las medidas de prevención de riesgo no son totalmente eficaces.

¿Dónde está el fallo? La falta de los equipos de protección que ocurrió al comienzo de la pandemia ya no es excusa. La dotación de material en los almacenes del lb-Salut es un hecho constatado



y ya no debería de haber carencias de mascarillas, delantales de plástico, quantes o cualquier otro tipo de Equipo de Protección Individual (EPI). Deberíamos de analizar otras posibles causas de los contagios. Desde las secciones sindicales venimos denunciando, día tras día, lo que creemos que puede incrementar el número de contagios en los centros hospitalarios: las cargas de trabajo en las diferentes unidades, la carga

psicológica de los trabajadores y trabajadoras, el estrés y la ratio de personal, además de la falta de formación en el manejo de los EPI. Los trabajadores y las trabajadoras de la sanidad han vivido graves situaciones que hasta ahora se repiten en un intento de ahorro: no trabajar con las medidas de protección adecuadas debido a la reutilización obligada por superiores de las mascarillas durante varias jornadas de

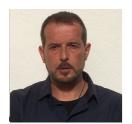
trabajo; personas que fueron a trabajar con síntomas bien por falta de pruebas o por omisión de los mismos síntomas ante la necesidad de personal; situación de alta tensión bien por la carga de trabajo o por la carga mental que conlleva en sí el COVID19 y el manejo de los pacientes en muchos casos dependientes.

La falta de personal sanitario ha sido otro punto caliente en esta pandemia que, si bien se amplió el número de contratación, esta no ha sido suficiente por falta de profesionales disponibles. Aún hoy en día no hay disponibilidad de enfermeros y enfermeras que puedan cubrir las ausencias del personal en activo. Cabe recordar que Baleares lleva varios años con carencia de esta categoría profesional, en especial en los meses que van de mayo a septiembre. Lo cual ha llevado a que los trabajadores sanitarios que se hayan visto obligados a realizar un gran número de horas por encima de su ya engrosada jornada laboral. Durante estos meses, las secciones sindicales han aumentado la atención a la afiliación con una permanencia continuada tanto presencial como telefónica. Las reuniones permanentes con algunos gerentes -no todos- ha facilitado la resolución de las denuncias que este sindicato detectaba día tras día y que aún, diez meses después, continúa encontrándose.

El personal directamente expuesto tendrá la oportunidad de ser los primeros en vacunarse próximamente. Pero es preciso continuar extremando las precauciones y tener en cuenta los factores que reducen tanto la calidad asistencial como la seguridad.

*Datos a fecha del 14 de diciembre de 2020

Un curs atípic



Mario Devis Lujan Secretari General Federació d'Ensenyament CCOO Illes Balears



Hem viscut com un virus s'emportava d'un cop de ploma les relacions socials, les trobades amb la família i amics, ha sacsejat els models econòmics i ens ha donat una lliçó d'humilitat. Res és igual, no hi ha normalitat i a l'escola enguany tampoc res és normal.

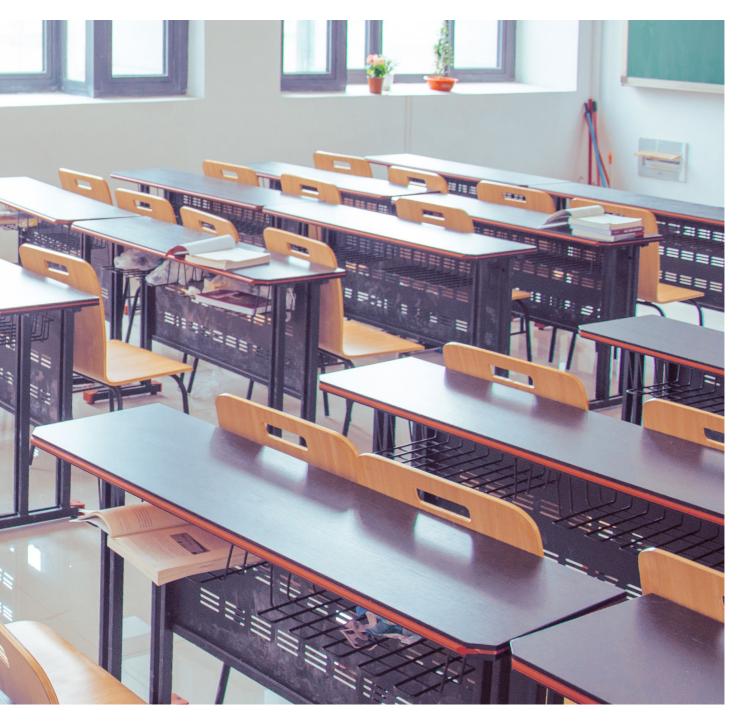
questa pandèmia ha destruït els esforços dels docents per fer una educació de qualitat i innovadora, on els recursos pedagògics anaven més enllà de la pissarra i el llibre de text, però enguany s'ha tornat al pupitre solitari, amb l'agreujant d'haver de controlar les demostracions d'afecte, de no ajuntar-se per fer un treball, activitats col•laboratives de descoberta

o de deixar les aules per fer qualsevol activitat d'aprenentatge.

La situació actual ha posicionat als mestres al centre d'aquesta crisis, assignant-los no solament l'educació dels alumnes, s'ha exigit al professorat un augment d'hores lectives i també de la jornada laboral com a conseqüència de la semipresencialitat; són molts els centres que es troben en aquest escenari on s'ha d'impartir l'horari presencial a la meitat del grup i atendre consultes, dubtes, correccions, etc. al llarg de la tarda, amb la resta del grup més aquell alumnat que està en confinament.

Altres han hagut d'assumir responsabilitats i funcions que no són de la seva competència, fent classe d'allò que no són especialistes (música, educació física, anglès...), a més de la gran responsabilitat de controlar que es compleixin les recomanacions sanitàries dins l'aula i al centre.

El professorat està posant de la



seva part per afrontar aquesta crisi, però és l'Administració qui ha de dotar dels recursos humans que calquin per a poder donar resposta a les necessitats que s'han generat als centres; per evitar la sobresaturació del personal docent i poder oferir un sistema educatiu de qualitat, on tots els i les alumnes puguin rebre l'atenció que necessiten.

S'ha de reconèixer l'esforç fet per adaptar-se a la situació esdevinguda per part de l'Administració,

els centres, el professorat i l'alumnat; donat que no era, ni és, fàcil de gestionar. Però el major esforç que ha permès començar el curs amb els insuficients recursos existents ho han fet els docents, els i les mestres i professors.

És per això que, des del començament del curs, venim reclamant a la Conselleria d'Educació un nou Acord de millora per la recuperació i millora de les condicions sociolaborals i del sistema educatiu, idò no oblidem que es tracta d'una güestió fonamental per a la societat, l'educació és i serà un principi essencial per reduir les desigualtats socials.

El govern autonòmic ha de fer una seriosa reflexió i posar tots els esforços i recursos per abastir les necessitats que té l'educació, a dia d'avui i en el futur. No podem fer cap passa enrere dels drets que pertoquen per llei a l'Educació, ni empitjorar tampoc els drets laborals i socioeconòmics dels docents.

Nuestro trabajo en un año muy complicado

Este ha sido un año atípico en el que no hemos podido desarrollar todas las actividades que teníamos previstas desde la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de les Illes Balears. Pero, a pesar de todas las complejidades debidas al COVID19, no hemos cejado en nuestra labor.



Juan Sánchez Secretario de Comunicación de la Federación de Pensionistas y Jubilados. CCOO Illes Balears

ebido a la pandemia y el confinamiento, la actividad la hemos reducido a mínimos; aún así, hemos contactado con algunas instituciones para exigir un mayor control en las residencias de personas mayores, que han sido las más afectadas y, sobre todo, las residencias privadas, exigiendo que todas ellas fueran públicas y medicalizadas.

Del mismo modo, hemos demandado a los partidos políticos que están en el gobierno, que se garanticen las pensiones con el IPC, porque hasta el momento no se ha decretado por ley y seguimos con la ley del 0,25 que puso el PP con Rajoy.

Igualmente, hemos reclamado la derogación de la



Unitat |





reforma laboral, que es la responsable de que la seguridad social no recaude lo que tendría que recaudar y además está permitiendo unos salarios de miseria, que al mismo tiempo hace que nos digan que las pensiones públicas no son viables, además permite que los convenios de empresa sean los que se tienen que cumplir, por delante de los convenios colectivos y sectoriales, eso para los trabajadores y trabajadoras, que trabajan en pequeñas empresas es una ruina.

También, hemos pedido que se derogue la ley mordaza, que todos sabemos lo que ha costado a muchas personas de los sindicatos que han sido condenadas por participar en unos piquetes de huelga, las dificultades para manifestarse que hemos tenido con los gobiernos de la derecha, por eso es imprescindible derogar esa ley, para que si mañana entra la derecha en el gobierno no pueda seguir utilizando esos recortes de libertades.

Durante este año, no hemos podido concentrarnos de forma masiva debido al COVID19, aun así hemos hecho acto de presencia en algunas concentraciones y nos hemos reunido con los responsables de bienestar social, para pedirles que tomen medidas para aliviar los problemas de personas con muy pocos recursos, que no pueden hacer frente a gastos, como la luz el agua o los gastos comunitarios y mucho menos pagar el alguiler.

Hemos tenido reuniones con los responsables de todos los partidos políticos de las Islas, donde se comprometieron a contestarnos a las peticiones que les hemos hecho, pero todo eso quedó paralizado por el virus y seguimos esperando que las condiciones lo permitan, para exigirles continuar con las conversaciones paralizadas. Estas reuniones se desarrollaron en el parlamento Balear.

Tenemos pendiente la derogación del copago sanitario, que aquí ya hace tiempo que no lo pagamos, pero esa ley sigue vigente, y en varias autonomías continúan cobrándolo, por eso es necesario que se elimine.

Esperamos, cuando el virus nos lo permita, podamos convocaros para acciones importantes, que sin duda serán necesarias, para que este gobierno no se duerma en los laureles y sigamos avanzando.

Somos mayores, pero no dejaremos que nos avasallen y seguiremos luchando, mientras el cuerpo aguante.

Ahora entramos en el proceso electoral para los distintos congresos de CCOO, de los cuales tendrán que salir los nuevos responsables, de los que esperamos que sigan la lucha para una sociedad más igualitaria y justa.



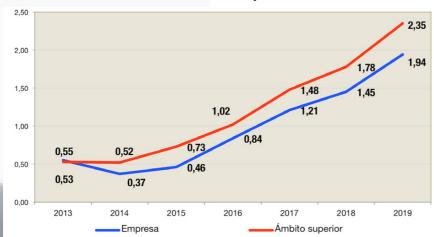
demás de la situación económica, otros dos factores han incidido sobre el incremento del 2019: el IV Acuerdo por el empleo y la negociación colectiva (IV AENC) para el periodo 2018-2020 -firmado en julio de 2018- que plantea entre sus objetivos alcanzar un salario mínimo en los convenios colectivos de 14.000 euros anuales al finalizar su vigencia; y un incremento del salario mínimo interprofesional del 22,5 % para 2019, situándolo en 900 euros mensuales.

El gráfico muestra que tras las

moderadas subidas de los años 2013 y 2014, los incrementos ascienden ligeramente en 2015 como consecuencia del repunte de la economía y de la firma del III AENC, que incidía entre sus objetivos en la recuperación del poder adquisitivo de los salarios, pero es a partir del 2015 cuando las subidas salariales son más pronunciadas. Pese a que los datos de 2018 y 2019 son aún provisionales, las diferencias en los incrementos correspondientes a estos años con respecto al inmediatamente anterior son evidentes, tanto en la media general (tres décimas superior el de 2018 con respecto al 2017, y casi seis décimas más el de 2019 con respecto al 2018), como en la desagregación por ámbito funcional; siendo en los convenios sectoriales donde se produce la mayor diferencia, y ello pese a que los datos correspondientes al 2018 y anteriores ya contemplan las posibles actualizaciones por garantía salarial.

Las estadísticas oficiales evidencian diferencias dependiendo de si los efectos económicos corresponden a convenios plurianuales revisados, cuyo incremento salarial medio se sitúa en el 2,08%; o si se trata de convenios que iniciaron su vigencia en 2019, cuyo incremento salarial medio se eleva hasta el 3,12%. Diferencias

Evolución incremento salarial por ámbito funcional



El dato correspondiente al incremento del 2019 responde al pactado, previo a la activación de la cláusula de garantía, mientras que ésta ya se ha tenido en cuenta para los restantes años. **Fuente:** Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITRAMISS.



que se acentúan si consideramos, además, el ámbito funcional: el porcentaje de incremento medio que experimentan los convenios colectivos sectoriales que han iniciado vigencia en 2019 (3,17%) es casi el doble que el correspondiente a los convenios de empresa plurianuales que revisaron el incremento para el mismo año (1,74%).

En cualquier caso, y teniendo en cuenta que el IPC cerró 2019 con un 0,8%, la subida media pactada para el pasado año -muy superior a la inflación media- supone la recuperación de parte del poder adquisitivo perdido durante los años de crisis.

En cuanto a la jornada pactada, las 1.750,8 horas anuales de media, se elevan ligeramente en el los convenios firmados con anterioridad al 2019 y desciende en el de los firmados en el año, produciéndose una diferencia de en torno a dos horas y media entre unos y otros; una bajada de jornada debida a los convenios de empresa, en los que la reducción de los pactados en 2019 con respecto a los firmados con anterioridad se eleva a las treinta y tres horas y media, mientras que en los de ámbito sectorial

se ha producido un ligerísimo aumento en la jornada registrada.

El balance incluye un análisis de los efectos económicos firmados y publicados en 2019 de un total de 549 convenios colectivos sectoriales, que afectan aproximadamente a 7.325.811 personas. De este análisis podemos extraer las siguientes conclusiones: CCOO ha formado parte de la comisión negociadora de la inmensa mayoría de ellos, en concreto de 534, que suponen el 97,27% del total, de los cuales no firmó 22; en 325 de estos convenios, todas las categorías profesionales tienen salarios superiores al SMI;

en 115 el salario más bajo coincide con el SMI, y no es ésta una coincidencia casual sino el efecto, en la mayoría de los casos. de un proceso de negociación específico para alcanzar este mínimo salarial; sin embargo, lo más preocupante son los 108 convenios restantes, en los que alguna categoría profesional o colectivo específico de trabajadores/as no llegó a los 12.600 euros anuales en 2019.

En cuanto al objetivo salarial del IV AENC: 205 de los convenios sectoriales evaluados, que suponen el 37% de los 549, han cubierto tal propósito en 2019; y en 142 convenios sólo alguna categoría queda por debajo de ese mínimo salarial; estos 347 convenios afectan a 4.816.356 personas, de las que sólo un porcentaje mínimio quedaría pendiente de lograrlo.

Restan, sin embargo, 201 convenios colectivos sectoriales con dificultades importantes para conseguir el propósito propuesto a lo largo del 2020.

En el balance se expone una casuística muy variada en la regulación salarial en relación a la adaptación al SMI que, con frecuencia, deriva de una diferente interpretación del mismo. De cualquier forma, queda patente que queda trabajo urgente

por hacer en muchos convenios de cara al SMI establecido para este año; el convenio en ningún caso puede ser un freno a la aplicación del SMI, y conviene recordar los criterios que defiende el sindicato en la aplicación del mismo. El balance recoge también ejemplos de buenas prácticas en esta materia, que pueden servirnos como modelos a seguir.

Extracto de la revista "Acción Sindical Confederal"











Nuestro compromiso

- Capital adaptado a sus necesidades
- Sin plazos de carencia
- Podrá ir complementando sus garantías con coberturas adicionales optativas





Accidentes Personales

La mejor forma de asegurar el futuro de los suyos, con un amplio abanico de coberturas para elegir y así adaptarlo a sus necesidades personales.

MALLORCA

PALMA (SEU DE LA CONFEDERACIÓ SINDICAL DE CCOO DE LES ILLES **BALEARS**)

Carrer de Francesc de Borja Moll, 3, 07003. Palma, Mallorca - info@ib.ccoo.es Telèfon: 971 726 060

INCA (SEU DE LA UNIÓ INSULAR DE MALLORCA)

Avinguda General Luque, 223, Pavelló 5. 1er. pis. 07300. Inca, Mallorca -

mallorca@ib.ccoo.es Telèfon: 971 55 35 04

ALCÚDIA

Carrer del Convent, 5, 07400. Alcúdia, Mallorca - mallorca@ib.ccoo.es

Telèfon: 971 502 690 - 971 547 910

MANACOR

Carrer S'hort del la Vila, 1, 07500. Manacor, Mallorca - mallorca@ib.ccoo.es

Telèfon: 971 553 504

LOCAL MAGALUF

Carretera Sa Porrassa, s/n (policia local), 07182 Calvià - mallorca@ib.ccoo.es

Telèfon: 971 131 873

MENORCA

MAÓ (SEU DE LA COMISSIÓ OBRERA DE MENORCA)

Plaça August Miranda, S/N. 07701. Maó, Menorca - menorca@ib.ccoo.es

Telèfon: 971 351 666

LOCAL CIUTADELLA

Plaça de la Concòrdia, 16, 07760. Ciutadella, Menorca - menorca@ib.ccoo.es

Telèfon: 971 380 044

ELVISSA I FORMENTERA

EIVISSA VILA (SEU DE LA UNIÓ INSULAR DE CCOO D'EIVISSA I FOR-**MENTERA**)

Carrer del Periodista Marià Tur Tur, 5 - 07800. Eivissa - eivissa@ib.ccoo.es

Telèfon: 971 315 361



http://servicios.ccoo.es/servicios/







Serveis als afiliats i afiliades







administración@eticop.com Teléfono: 912 51 90 13

www.eticop-online.com

ACADEMIAS



PSICOTÉCNICOS Y OTRAS OPOSICIONES

CLÍNICA ORTIGOSA (DENTAL)

Primera visita gratis.

Descuentos especiales en los tratamientos que se precisen. No somos una franquicia, ni un seguro donde a veces las personas son números.

Nos avalan más de 30 años de experiencia con una puesta al día e innovación continuada.

ACADEMIAS ETICOP

Formación exclusiva de psicotécnicos para oposiciones, concursos y empresas.

Descuento del 46% sobre los precios de los cursos, condiciones igualmente aplicables a los familiares de primer grado (pareja e hijos e hijas).





Proyecto social y de agricultura ecológica Huertos Sociales ASIMA

Solicita una parcela para tu huerto ecológico.

Beneficiate de 4 céntimos de descuento al repostar en las gasolineras CEPSA de los polígonos de Son Castelló y Can Valero.

VEN A POR TU TARJETA





ATLANTIS Palma de Mallorca Francesc de Borja Moll, 3 - Palma Tel. 971 71 86 81 / 971 01 63 54





RENTA : Declaraciones de Renta 20€ Montse Albons Asesor Fiscal, Técnico Contable Carrer Marqués de Fontsanta nº54 (Grupo Emprende)



Descuento de más del 30% en los centros CMR Palma y CMR Marratxí para realizar cualquier revisión médica: obtención y renovación de todos los permisos de conducir, armas, embarcaciones, manipulación de grúas, seguridad privada, animales peligrosos, deportes, buceo, estudio, oposiciones y trabajo.

CMR PALMA - Telef.: 971 714 000 CMR MARRATXI - Telef:: 871 233 142





5% descuento Carrer de Jeroni Antich, 1, 07003 Palma - Tel.: 971 71 27



Ven a recoger tu targeta Descuento 3 céntimos por litro en las gasolineras GALP de Llucmajor y Palma (Frente Tráfico)





CENTRO HARMONÍA:

Tratamientos de homeopatía, acupuntura y terapia del dolor a un precio especial que consiste en una tarifa única de 35€ para la primera sesión y de 30€ para las siguientes sesiones.











MAX Teatro Musical es el único centro especializado en teatro musical de Palma de Mallorca.

-Matrícula gratuita.
-Precio promocional: 50% de descuento

en la primera mensualidad .
-Oferta válida para toda la afiliación.
Extensiblea familiares.
www.maxteatromusical.com

CLASES DE YOGA Y MEDITACIÓN Información 666 621 328 Pere Más - Psicólogo - Instructor Yoga Cerca de s'Escorxador - PALMA

CENTRO DE ESTÉTICA Y BINIESTAR
-Depilación Hombre y Mujer
-Reflexología y Masajes
tel.: 971 863 166
WhatpsApp 683 370 706

Restaurante Es Porxo

10% en la carta o En menú de comida o cena de empresa. No válido en menú diario. Lunes y Domingo noche cerrado Domingo cocina abierta hasta las 17hr

15% descuento calzado y plantillas



Revisión gratuita visual y auditiva así como descuentos exclusivos en los servicios de ÓPTICA y AUDIOLOGÍA:

-20% GAFAS COMPLETAS

-15% GAFAS DE SOL

-10% LENTES DE CONTACTO Y LÍQUIDOS

-10% AUDÍFONOS, AYUDAS TÉCNICAS

Avda. Argentina nº18 y en la C/ Alfons el Magnànim nº13 (Frente Cruz Roja) Tel.: 971 715 324



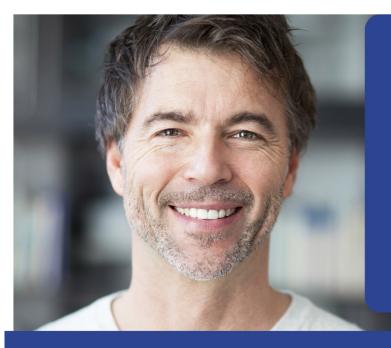












Afiliat/ada

Gaudeix d'avantatges i descomptes especials en assegurances

Auto | Llar | Dental | Accidents

Vida | Decessos | Estalvi | Mascotes

Protecció per a docents

Representant dels treballadors

T'ajudem en la negociació col·lectiva

Convenis Col·lectius, d'empresa o sectorials: Cobertura de defunció o incapacitat del treballador

Sistemes Col·lectius d'Estalvi

I ens encarreguem de l'estudi i valoració dels compromisos de la teva empresa amb els treballadors



El distintiu EthSi certifica el compliment de criteris d'orientació ètica, solidaritat i responsabilitat social.

Per a més informació

ATLANTIS - Palma de Mallorca Maribel Homar Thomás c/Font i Monteros 8 Tel. 971 71 86 81 maribel.homarthomas@atlantisgrupo.es

També pots escanejar aquest codi QR:

